

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS DE GRUPO

Índice

O compromisso do Grupo STAR7 com o respeito aos Direitos Humanos	3
Seção I - Destinatários e finalidade da Política de Direitos Humanos	4
1.1. Destinatários.....	4
1.2. Finalidade	4
Seção II – Referências.....	5
2.1. Normas, padrões e princípios de referência.....	5
Seção III - Princípios de conduta	7
3.1. Proibição do trabalho forçado e infantil	7
3.2. Proibição do trabalho irregular.....	7
3.3. Remuneração justa	7
3.4. Jornadas de trabalho dignas	8
3.5. Liberdade de associação e negociação coletiva	8
3.6. Não discriminação e igualdade de oportunidades	8
3.7. Combate ao assédio	8
3.8. Saúde e segurança no trabalho	9
3.9. Proteção das minorias e dos povos indígenas	9
3.10. Respeito às comunidades locais.....	9
3.11. Proteção de dados pessoais	9
3.12. Formação e desenvolvimento profissional.....	9
3.13. Respeito ao meio ambiente	10
3.14. Combate à corrupção	10
Seção IV - Human Rights Due Diligence.....	11
4.1. Os direitos humanos nas relações com terceiros	11
Seção V - Denúncia de violações	12
5.1. Canais disponíveis para denunciar violações da Política de Direitos Humanos	12
Seção VI - O sistema sancionatório.....	12
6.1. Sanções para o pessoal da empresa.....	12
6.2. Sanções para terceiros.....	12
Seção VII – Governança da Política de Direitos Humanos.....	13
7.1. Responsável interno pela Política	13
7.2. Divulgação, comunicação e formação	13
7.3. Monitoramento e ações corretivas.....	14
7.4. Relatório da Controladora	14
Seção VIII – Adoção	15
8.1. Aprovação e alterações posteriores.....	15
Anexo - Questions & Answers	16

O compromisso do Grupo STAR7 com o respeito aos Direitos Humanos

O Grupo STAR7 está comprometido com o respeito, a promoção e a proteção dos direitos humanos de todos os indivíduos com quem interage, direta ou indiretamente, no desenvolvimento de suas atividades. A busca por resultados econômicos não pode prescindir da proteção dos direitos humanos, que constitui um elemento fundamental para a promoção de um desenvolvimento sustentável.

O Grupo STAR7 adota uma abordagem de tolerância zero em relação a qualquer forma de violação dos direitos humanos, ciente de que são direitos inalienáveis de cada pessoa, independentemente de nacionalidade, gênero, etnia, cor da pele, religião, idioma ou status econômico, cultural ou de qualquer outro tipo. Todo indivíduo deve ter seus direitos humanos reconhecidos, sem qualquer discriminação, e deve ser tratado com equidade, dignidade e respeito.

O Grupo STAR7 se compromete a não gerar e a não causar impactos negativos sobre os direitos humanos, colocando o respeito a esses direitos no centro de suas atividades. Considera fundamental proteger as pessoas que, com seu profissionalismo, agregam valor aos seus serviços.

Por essa razão, o Grupo STAR7 adotou a presente Política de Direitos Humanos (doravante também denominada apenas a "Política"), comprometendo-se a combater qualquer forma de violação dos direitos da pessoa, em qualquer nível e em qualquer área geográfico, e a promover uma cultura pautada pela ética e pela responsabilidade profissional em dentro da empresa e ao longo da cadeia de valor.

O respeito aos direitos humanos é, para o Grupo STAR7, uma responsabilidade inderrogável, independentemente do contexto normativo, social e cultural em que desenvolve suas atividades.

Seção I - Destinatários e finalidade da Política de Direitos Humanos

1.1. Destinatários

A Política de Direitos Humanos aplica-se às empresas do Grupo STAR7, entendidas como STAR7 S.p.A. (a "Controladora") e suas controladas (o "Grupo" ou o "Grupo STAR7").

São, portanto, destinatários da Política (os "Destinatários"):

- os membros dos órgãos sociais das empresas do Grupo;
- os trabalhadores, sem qualquer exceção, e todos aqueles que atuam para as empresas do Grupo, qualquer que seja o vínculo, ainda que temporário, que os liga a elas;
- os terceiros que mantenham uma relação comercial com as empresas do Grupo, independentemente da natureza jurídica do vínculo (por exemplo, fornecedores de bens e serviços, incluindo subfornecedores, consultores e parceiros comerciais), no âmbito das atividades contratuais ou profissionais desenvolvidas.

Todos os Destinatários, sem exceção, devem conhecer o conteúdo da Política. Para tanto, as empresas do Grupo STAR7 adotam as medidas mais adequadas para garantir sua devida divulgação a todos os Destinatários, conforme descrito nas Seções VII e VIII deste documento.

Os Destinatários se comprometem a observar e a fazer observar os princípios nela contidos, no âmbito de suas funções e responsabilidades, cientes de que o cumprimento desta Política constitui parte essencial da qualidade da prestação de trabalho e profissional. Portanto, eventuais violações poderão ser sancionadas conforme indicado na Seção VI deste documento, em conformidade com a disciplina legal e contratual aplicável.

1.2. Finalidade

A Política de Direitos Humanos do Grupo STAR7 tem por objetivo definir os princípios em matéria de respeito aos direitos humanos nos quais o próprio Grupo acredita e cuja mais rigorosa observância é exigida de todas as pessoas com quem interage.

A Política de Direitos Humanos tem por objetivo reforçar o sistema de governança e de controle interno já existente em nível de Grupo, na perspectiva de consolidar um modelo de gestão responsável das atividades empresariais, voltado a promover os direitos humanos universalmente reconhecidos e garantir que não esteja envolvido, nem mesmo indiretamente, em abusos de direitos humanos. A presente Política é coerente com os valores e os requisitos estabelecidos no Código de Conduta de Fornecedores do Grupo STAR7, embora tenha um alcance mais amplo quanto aos Destinatários.

Seção II – Referências

2.1. Normas, padrões e princípios de referência

A presente Política foi redigida em conformidade com os principais padrões internacionais nos quais o Grupo STAR7 se reconhece e aos quais adequa sua conduta.

Atos emitidos pela Organização das Nações Unidas (ONU):

- ↘ Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);
- ↘ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965);
- ↘ Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966);
- ↘ Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966);
- ↘ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979);
- ↘ Convenção sobre os Direitos da Criança (1989);
- ↘ Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes (1990);
- ↘ Dez princípios do UN Global Compact (2000);
- ↘ Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006);
- ↘ Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007);
- ↘ Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (2011);
- ↘ Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015).

Atos emitidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT):

- ↘ Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998);
- ↘ Convenções fundamentais:
 - **C29** - Convenção sobre o Trabalho Forçado (1930);
 - **C87** - Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (1948);
 - **C98** - Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949);
 - **C100** - Convenção sobre Igualdade de Remuneração (1951);
 - **C105** - Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957);
 - **C111** - Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958);
 - **C138** - Convenção sobre a Idade Mínima (1973);
 - **C155** - Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981);
 - **C182** - Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (1999);
 - **C187** - Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (2006);
- ↘ Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (2022).

Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE):

- ↳ Diretrizes para Empresas Multinacionais (2023).

Outras referências:

- ↳ Convenção Europeia dos Direitos Humanos (1950);
- ↳ Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José (1969);
- ↳ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000);
- ↳ UK Modern Slavery Act (2015);
- ↳ Diretiva UE 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas para fins de sustentabilidade e que altera a Diretiva UE 2019/1937 e o Regulamento UE 2023/2859 e alterações posteriores - CSDDD (2024).

Os princípios da presente Política, por se basearem em padrões reconhecidos internacionalmente, presumem-se coerentes com as normas em matéria de proteção dos direitos humanos vigentes, em âmbito local, nos países em que o Grupo STAR7 está presente.

Quando as normas locais forem mais rigorosas do que os princípios contidos neste documento, os Destinatários deverão observar as normas locais. Ao contrário, o Grupo STAR7 está ciente de que, em alguns países, as normas locais podem ser menos restritivas do que as disposições desta Política. Nesse caso, os Destinatários deverão conformar-se aos princípios da Política, ainda que isso implique a proibição de condutas de outra forma permitidas em nível local.

Como destacado pela OCDE, "o respeito aos direitos humanos é uma norma de conduta universal que as empresas devem observar independentemente da capacidade e/ou da vontade dos Países de cumprirem suas próprias obrigações a esse respeito, e não atenua tais obrigações".

Seção III - Princípios de conduta

O Grupo STAR7 exige que todos os Destinatários adequem sua conduta aos princípios a seguir descritos e se compromete a não iniciar ou dar continuidade a relações com quem demonstrar não querer compartilhar o conteúdo e o espírito desses princípios, que foram formulados levando em conta o contexto de negócios e a localização das atividades desenvolvidas pelas empresas do Grupo.

3.1. Proibição do trabalho forçado e infantil

O Grupo STAR7 não admite o recurso ao trabalho forçado, obrigatório ou em condições análogas à escravidão, entendendo-se como tal qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de punição ou para o qual essa pessoa não tenha se oferecido espontaneamente. Condena o tráfico de seres humanos e, em geral, qualquer forma de exploração de trabalhadores, incluindo a retenção de dinheiro ou de documentos de identidade para mantê-los contra sua vontade, limitando sua liberdade de movimento. Esse compromisso exige atenção ainda maior para algumas categorias mais vulneráveis, como migrantes e/ou refugiados. O Grupo STAR7 condena o emprego de pessoas com idade inferior à mínima prevista pelas leis vigentes no país em que a prestação de trabalho é realizada e não expõe, em nenhuma hipótese, menores a trabalhos perigosos ou a jornadas de trabalho em desacordo com as disposições normativas vigentes.

3.2. Proibição do trabalho irregular

Os colaboradores devem ser empregados com base em contratos de trabalho regulares, em conformidade com a negociação coletiva eventualmente prevista e com toda a normativa de referência. Os contratos devem ser redigidos de forma clara e compreensível. A cada pessoa deve ser reconhecida a liberdade de rescindir um contrato de trabalho, nos prazos e formas estabelecidos pela normativa de referência, sem sofrer retaliações ou punições.

3.3. Remuneração justa

O Grupo STAR7 se compromete a garantir o direito a uma remuneração justa e digna, alinhada às condições de mercado, em conformidade, no mínimo, com os pisos legais, de modo a cobrir as necessidades essenciais das pessoas e que leve em conta o cargo e as responsabilidades atribuídas, bem como as competências profissionais de cada um, sob uma ótica de imparcialidade, igualdade de oportunidades, meritocracia e máxima objetividade, evitando qualquer forma de discriminação. O Grupo STAR7 garante que não existam diferenças injustificadas na remuneração entre trabalhadores com as mesmas características profissionais e o mesmo tempo de serviço, e promove a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, reconhecendo ainda a importância de pagar os salários ou as contraprestações nos prazos e conforme os cronogramas definidos contratualmente. A fim de promover medidas de apoio à parentalidade, o Grupo STAR7 protege a maternidade e reconhece os benefícios econômicos em conformidade com as normas de referência em matéria de duração e indenização da licença parental.

3.4. Jornadas de trabalho dignas

O Grupo STAR7 se compromete a organizar o trabalho do seu pessoal de forma a evitar cargas excessivas e a assegurar o justo equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (o chamado "work-life balance"), em conformidade com as normas locais em matéria de limite máximo da jornada de trabalho, férias, licenças e períodos de descanso. O trabalho extraordinário deve ser autorizado pelo respectivo superior hierárquico, não deve ser imposto, mas voluntário, e deve ser remunerado de acordo com as normas de referência. Na presença de pessoas que tenham necessidade de cuidar de seus familiares, devem ser a elas reconhecidas as licenças, os afastamentos e as proteções contratuais previstas pela normativa de referência.

3.5. Liberdade de associação e negociação coletiva

Deve ser reconhecido e garantido aos colaboradores o direito de se associar, se organizar e/ou aderir a qualquer organização sindical reconhecida por lei, além da faculdade de participar da negociação coletiva sem sofrer retaliações ou ameaças de qualquer natureza. Nesse contexto, os representantes sindicais dos trabalhadores devem ser protegidos de modo a garantir as condições para o exercício de suas respectivas atividades sindicais, devendo ser reconhecido o valor da negociação coletiva como instrumento privilegiado para a definição das condições contratuais dos trabalhadores.

3.6. Não discriminação e igualdade de oportunidades

Não é tolerada nenhuma forma de discriminação baseada em idade, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, idioma, nacionalidade, etnia, opiniões políticas e sindicais, convicções religiosas, estado civil e situação familiar, deficiência ou baseada em qualquer outra característica ou condição pessoal. O Grupo STAR7 garante, ainda, que, em todos os aspectos da relação de trabalho, as pessoas recebam um tratamento adequado à sua capacidade de atender aos requisitos da função, evitando qualquer forma de discriminação. A todos os trabalhadores, em pleno respeito à normativa em vigor, devem ser garantidas as mesmas oportunidades, para que todos possam usufruir de um tratamento justo, baseado exclusivamente em critérios de mérito e competência.

3.7. Combate ao assédio

O Grupo STAR7 protege seus funcionários, evitando que sofram condicionamentos ilícitos ou abusos indevidos. São proibidos atos de ofensa, violência ou assédio físico, sexual, verbal ou psicológico, bem como qualquer atitude ou comportamento discriminatório ou que prejudique a pessoa, às suas convicções e às suas preferências. Nas relações de trabalho, não devem ocorrer assédios ou comportamentos associados a práticas de *mobbing*, por motivos profissionais ou pessoais, independentemente do nível de responsabilidade ou da função exercida. As relações com os colegas devem, portanto, pautar-se pela correção, educação, respeito recíproco e tolerância. Ninguém pode abusar de sua posição para exigir prestações não relacionadas ao desempenho das atividades normais de trabalho, nem pode exigir de seus subordinados favores pessoais ou atividades em desacordo com os princípios desta Política ou, de modo mais geral, com a normativa de referência.

3.8. Saúde e segurança no trabalho

O Grupo STAR7 promove uma cultura de saúde e segurança no local de trabalho, favorecendo a prevenção e a conscientização quanto aos riscos, aliadas a condutas responsáveis das pessoas, para preservar a integridade física e psicológica de todos os trabalhadores. A promoção e a proteção da saúde e segurança no trabalho são valores essenciais para o Grupo STAR7, comprometido em garantir ambientes de trabalho seguros e em conformidade com as normas vigentes e em garantir formação e informação adequadas sobre o tema. Cada pessoa é chamada a contribuir pessoalmente para a preservação da segurança no ambiente de trabalho e a adotar condutas responsáveis para a proteção de sua própria integridade e a de qualquer pessoa que entre nos locais de trabalho do Grupo STAR7.

3.9. Proteção das minorias e dos povos indígenas

O Grupo STAR7 reconhece e respeita os direitos das minorias e dos povos indígenas nos países em que está presente ou dos quais se abastece, com particular atenção às suas culturas, usos locais, estilos de vida, instituições, vínculos com a terra de origem e modelos de desenvolvimento, assegurando a cada um o exercício de seus direitos civis e políticos, além dos econômicos, sociais e culturais.

3.10. Respeito às comunidades locais

O Grupo STAR7 está ciente de que suas atividades podem gerar impactos, diretos e indiretos, sobre as comunidades locais, nos países em que está presente, e se compromete a exercer uma influência positiva sobre elas, prevenindo qualquer dano. São exigidas condutas socialmente responsáveis e respeitadas das comunidades locais, agindo com integridade e boa-fé e estabelecendo relações baseadas na confiança recíproca. O Grupo STAR7 se compromete a manter um diálogo aberto com as comunidades locais para garantir que suas legítimas expectativas sejam levadas em consideração, sempre que as decisões do Grupo possam repercutir sobre seus direitos.

3.11. Proteção de dados pessoais

O Grupo STAR7 garante a proteção dos dados pessoais de todas as pessoas com quem interage no desenvolvimento de suas atividades, em conformidade com a normativa vigente. Os dados pessoais devem ser protegidos, evitando-se seu uso indevido, e devem ser tratados de forma lícita, com correção, para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, e dentro dos limites previstos pela normativa de referência. Em especial, devem ser tratados apenas os dados necessários às finalidades para as quais foram coletados, devendo ser conservados por um período não superior ao necessário para as finalidades do tratamento.

3.12. Formação e desenvolvimento profissional

O Grupo STAR7 reconhece na formação e no desenvolvimento profissional uma alavanca fundamental para alcançar os seus objetivos de negócio e, portanto, oferece oportunidades de capacitação e crescimento interno, promovendo o desenvolvimento profissional de cada pessoa. O Grupo STAR7 promove a formação das pessoas sem qualquer discriminação e em condições de igualdade de tratamento.

3.13. Respeito ao meio ambiente

O Grupo STAR7 reconhece que proteger os direitos humanos e a sustentabilidade ambiental são dimensões indissociáveis de uma conduta empresarial responsável. Compromete-se a conduzir suas atividades mitigando sua pegada ambiental, inclusive por meio da oferta de serviços que minimizam os impactos ambientais, do abastecimento responsável de materiais e da adoção de práticas comerciais sustentáveis, ao longo de toda a cadeia de valor. O combate às mudanças climáticas e a proteção dos recursos naturais são requisitos essenciais para garantir o pleno exercício dos direitos humanos, como o direito à saúde e à qualidade de vida das gerações presentes e futuras.

3.14. Combate à corrupção

A corrupção, em qualquer de suas formas, representa uma ameaça direta aos direitos humanos, pois subtrai recursos da segurança e favorece dinâmicas de exploração, em especial em detrimento dos trabalhadores mais vulneráveis. Por essa razão, o Grupo STAR7 adota uma política de tolerância zero em relação a qualquer prática de corrupção, conforme estabelecido na Política Anticorrupção, à qual se faz referência, na convicção de que garantir a integridade dos negócios e a legalidade dos processos é o pressuposto fundamental para prevenir abusos e garantir condições de trabalho justas, seguras e que respeitam os direitos humanos.

Seção IV - Human Rights Due Diligence

4.1. Os direitos humanos nas relações com terceiros

O Grupo STAR7 não estabelece nem dá continuidade a relações com pessoas ou entidades que não demonstrem respeito aos direitos humanos e que, em geral, não atendam aos requisitos estabelecidos na presente Política. Por essa razão, antes de iniciar uma relação comercial com clientes, fornecedores e parceiros de negócios, é necessário verificar a confiabilidade ética e reputacional desses terceiros e sua conformidade normativa quanto ao respeito aos direitos humanos. Em detalhe:

- ❖ **confiabilidade ética e reputacional**, a ser verificada por meio da obtenção de dados públicos relativos a indicadores de risco, tais como condenações, protestos ou processos em andamento, inclusive mediante verificações genéricas na internet ou com o apoio de ferramentas especializadas (Report Cerved ou Cribis), das quais se possa excluir o envolvimento em violações de direitos humanos;
- ❖ **conformidade normativa**, a ser verificada por meio da obtenção de evidências documentais que, em função da normativa aplicável no país de referência, demonstrem o cumprimento das disposições em matéria de segurança no trabalho, a conformidade dos contratos de emprego e o uso de mão de obra regular e devidamente autorizada a permanecer no país. A verificação se estende ao respeito aos limites previstos para a jornada de trabalho e às disposições normativas em matéria de descanso semanal, trabalho em feriados e trabalho noturno, além do correto cumprimento das obrigações remuneratórias, contributivas, previdenciárias e fiscais relativas à gestão de pessoal.

Tais verificações são de competência, em função do tipo de contraparte, do pessoal dedicado às compras ou às vendas das Empresas do Grupo STAR7, com o apoio das áreas de Finanças e Jurídica. Os resultados das verificações devem ser devidamente registrados.

Não é permitido iniciar uma relação comercial com um terceiro que não seja aprovado no processo de "Human Rights Due Diligence" e, quando necessário, deverá ser solicitada ao terceiro a implementação de ações corretivas, com o consequente monitoramento de sua implementação por parte do Grupo STAR7.

A Due Diligence deve ser realizada na presença dos seguintes parâmetros de relevância: prestações estratégicas, continuadas ou de valor relevante com contrapartes pouco conhecidas, de pequeno porte ou *start-ups*.

Em caso de relações continuadas ou, de qualquer modo, de longa duração, a Due Diligence deve ser repetida periodicamente (pelo menos uma vez por ano) para garantir o monitoramento, ao longo do tempo, dos requisitos exigidos da contraparte.

Os contratos com terceiros devem prever cláusulas específicas por meio das quais se comprometam a respeitar não apenas a presente Política, mas também toda normativa ou convenção, local ou internacional, em matéria de direitos humanos, inclusive na sua própria cadeia de fornecimento (subcontratos incluídos).

Seção V - Denúncia de violações

5.1. Canais disponíveis para denunciar violações da Política de Direitos Humanos

Os Destinatários têm a obrigação de denunciar toda violação ou suspeita de violação das disposições desta Política, fundamentada em elementos precisos e concordantes, de que tenham tomado conhecimento no âmbito do contexto profissional, ou seja, das atividades de trabalho ou profissionais, atuais ou passadas, desempenhadas para o Grupo STAR7. As denúncias deverão ser enviadas por meio dos canais disponíveis na página <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>.

As denúncias também poderão ser anônimas, desde que descrevam de forma circunstanciada os fatos e as pessoas objeto da denúncia. É garantida, em todos os casos, a confidencialidade do denunciante, das pessoas envolvidas ou de qualquer forma mencionadas na denúncia, do seu conteúdo e da respectiva documentação. O sigilo é garantido também na fase posterior de tratamento da denúncia.

O Grupo STAR7 garante que os denunciantes não sofrerão qualquer retaliação em razão da própria denúncia.

Seção VI - O sistema sancionatório

6.1. Sanções para o pessoal da empresa

A observância das disposições da Política de Direitos Humanos deve ser considerada parte essencial das obrigações contratuais dos funcionários do Grupo STAR7. A eventual violação das disposições da Política pode constituir descumprimento das obrigações da relação de trabalho ou ilícito disciplinar, em conformidade com a legislação trabalhista vigente, com todas as consequências legais, inclusive quanto à preservação do vínculo empregatício e à consequente indenização pelos danos decorrentes.

6.2. Sanções para terceiros

O respeito à Política de Direitos Humanos constitui parte essencial das obrigações contratuais assumidas por todos aqueles que mantêm relações comerciais com as empresas do Grupo STAR7. Portanto, a violação das disposições da presente Política pode constituir descumprimento contratual, com todas as consequências legais quanto à rescisão do contrato. Permanece ressalvada a prerrogativa do Grupo STAR7 de exigir a indenização pelos danos decorrentes da violação das disposições e das regras de conduta previstas na presente Política por parte dos referidos terceiros.

Seção VII – Governança da Política de Direitos Humanos

7.1. Responsável interno pela Política

Cada empresa do Grupo STAR7 deverá identificar, internamente, um Responsável pela Política de Direitos Humanos, com a tarefa de:

- ✎ cuidar das atividades de divulgação e comunicação da Política a todos os Destinatários, de acordo com as modalidades adotadas pelo Grupo (ver par.7.2 a seguir);
- ✎ promover a realização de sessões periódicas de formação para o pessoal da empresa;
- ✎ monitorar o cumprimento da Política, resporanto-se, pelo menos anualmente, à Controladora (ver par. 7.3 a seguir);
- ✎ propor eventuais atualizações da Política, por exemplo, em caso de: evolução do quadro normativo e dos padrões de referência; evolução dos negócios e identificação de novas áreas de risco; identificação de possíveis áreas de melhoria constatadas em decorrência das atividades periódicas de verificação e monitoramento;
- ✎ responder a eventuais solicitações de esclarecimento quanto à aplicação da Política.

Na medida do possível, em razão da estrutura organizacional de cada empresa do Grupo, o Responsável identificado deverá possuir requisitos de autonomia, independência e imparcialidade, garantindo que não esteja envolvido em processos sensíveis sob o ponto de vista da proteção dos direitos humanos (por exemplo, gestão de recursos humanos ou gestão de compras).

7.2. Divulgação, comunicação e formação

O Grupo STAR7 se compromete a levar o conteúdo da Política de Direitos Humanos ao conhecimento de todos os Destinatários, tendo em conta que a adoção de condutas contrárias aos princípios nela estabelecidos poderá ser objeto de sanções.

Para tanto, a divulgação da presente Política a terceiros é garantida por meio de:

- ✎ publicação no site do Grupo STAR7 e, quando disponíveis, nos sites das respectivas empresas do Grupo;
- ✎ previsão de cláusulas específicas a serem compartilhadas no momento da formalização das relações com os referidos terceiros, relativas ao compromisso de aderir às disposições da Política de Direitos Humanos e à possibilidade de rescisão da relação em caso de violação desse compromisso.

Cada empresa do Grupo se compromete igualmente a garantir a todo o pessoal da empresa (em atividade e a cada nova contratação):

- ✎ formação e conscientização adequados sobre o conteúdo da presente Política;
- ✎ seu compartilhamento pelas modalidades consideradas mais adequadas (por exemplo, por meio de afixação em quadros de avisos da empresa ou publicação na intranet), mediante prévia informação sobre onde pode ser consultada.

Os funcionários da empresa devem assinar a Política de Direitos Humanos para confirmar que tomaram conhecimento e aceitam.

7.3. Monitoramento e ações corretivas

Cada empresa do Grupo STAR7 garante que seu próprio sistema de controle interno seja coerente com os requisitos contidos na presente Política, nas áreas identificadas como de maior impacto para a proteção dos direitos humanos, tanto nas relações internas quanto com as contrapartes comerciais. Os procedimentos empresariais das empresas do Grupo STAR7 devem assegurar medidas adequadas de prevenção dos riscos de (i) causar ou contribuir para causar impactos negativos efetivos ou potenciais sobre os direitos humanos e, consequentemente, de (ii) incorrer em sanções, perdas econômicas ou danos reputacionais.

O Responsável interno pela Política de Direitos Humanos de cada empresa do Grupo STAR7 verifica periodicamente o cumprimento dos princípios contidos na presente Política, por meio de auditorias por amostragem nas principais áreas de risco, e reporta-se à STAR7 S.p.A., com periodicidade pelo menos anual, sobre os resultados das verificações realizadas, sobre as respectivas ações adotadas ou a adotar, bem como sobre o número de denúncias de violações recebidas, no período de referência.

O Grupo STAR7 se compromete a implementar todas as medidas corretivas possíveis para eventuais impactos negativos sobre os direitos humanos causados diretamente ou para os quais tenha contribuído. Em caso de impactos negativos gerados por terceiros com os quais interage, o Grupo STAR7 se compromete a exercer, na medida do possível, sua influência sobre esses terceiros, para que remediem os eventuais impactos negativos diretamente relacionados às suas atividades. Quando não for possível adotar ações de mitigação, deverá ser prevista o encerramento das atividades ou das relações comerciais que tenham dado origem a tais impactos negativos.

7.4. Relatório da Controladora

A STAR7 S.p.A., na qualidade de Controladora, comunica anualmente os resultados e o desempenho do Grupo em matéria de direitos humanos no âmbito do Relatório de Sustentabilidade. Esse Relatório é elaborado em caráter voluntário, de acordo com as metodologias e os princípios previstos pelos GRI Sustainability Reporting Standards, definidos pelo Global Reporting Initiative, e tem por objetivo assegurar uma melhor compreensão e avaliação das atividades desenvolvidas pelo Grupo, inclusive sob o aspecto social e de proteção dos direitos humanos, em termos de evolução, resultados e impactos produzidos. O Relatório de Sustentabilidade é publicado no site institucional da STAR7 S.p.A. no endereço <https://www.star-7.com/esg/bilancio-di-sostenibilita>.

Seção VIII – Adoção

8.1. Aprovação e alterações posteriores

A Política de Direitos Humanos foi aprovada pelo Conselho de Administração da STAR7 S.p.A., e toda alteração e/ou atualização posterior será aprovada pelo conselho e prontamente divulgada, pelos meios mais adequados.

Cada empresa do Grupo deve ratificar a presente Política, bem como toda alteração posterior, mediante deliberação de seus próprios Órgãos Administrativos.

Anexo - Questions & Answers

1. O que se entende por direitos humanos?

Os direitos humanos são os direitos inalienáveis de toda pessoa, reconhecidos a cada indivíduo independentemente de nacionalidade, gênero, etnia, cor da pele, religião, idioma ou status econômico, cultural ou de qualquer outro tipo. Todo indivíduo deve ter seus direitos humanos reconhecidos, sem qualquer discriminação, e ser tratado com equidade, dignidade e respeito. Por exemplo, a noção de direitos humanos incluem: os direitos civis e políticos, o direito à saúde, o direito ao trabalho e a um padrão de vida adequado.

2. Trabalho com um fornecedor estrangeiro sediado em um país com proteções de direitos humanos mais fracas do que as previstas na Política. Como devo proceder?

É necessário adequar-se aos princípios da presente Política, ainda que isso implique a proibição de condutas de outra forma permitidas em nível local.

3. E se o fornecedor estiver sediado em um país onde são vigentes normas mais rigorosas do que na presente Política?

Nesse caso, é necessário observar as disposições normativas vigentes no país de referência.

4. Estou prestes a iniciar uma relação com uma contraparte pouco conhecida ou de pequeno porte. Devo realizar verificações?

Sim. Se a prestação for estratégica, continuada ou de valor relevante, deve ser realizada uma Human Rights Due Diligence, conforme indicado no parágrafo 4.1 da Política, avaliando a confiabilidade ética e reputacional do terceiro, além de sua conformidade com as normas vigentes em matéria de respeito aos direitos humanos.

O resultado das verificações deve ser registrado e, em caso de relações continuadas, a Human Rights Due Diligence deve ser repetida pelo menos uma vez por ano.

5. Estão me solicitando horas extras continuadas, bem além da jornada de trabalho. Como devo proceder?

Considerando que o trabalho extraordinário deve ser autorizado pelo respectivo superior, ser voluntário e remunerado de acordo com as normas locais e a negociação coletiva de referência, o Grupo se compromete a evitar cargas excessivas e a respeitar os limites de jornada, descansos e licenças.

Se a jornada se tornar sistematicamente excessiva ou imposta, trata-se de uma situação que deve ser denunciada por meio dos canais disponíveis.

6. Posso me filiar a um sindicato ou participar da negociação coletiva sem sofrer consequências no trabalho?

Sim. Associar-se, organizar-se e participar da negociação coletiva é um direito reconhecido, protegido, e não pode acarretar retaliações ou ameaças.

7. Nossas atividades correm o risco de ter repercussões sobre a comunidade local ou sobre minorias locais. Isso é um nosso problema?

Sim. O Grupo se compromete a prevenir impactos negativos sobre as comunidades locais e a respeitar os direitos das minorias e dos povos indígenas nos países em que opera ou dos quais se abastece.

8. Tenho uma dúvida sobre a aplicação da Política. A quem posso recorrer?

Se uma situação parecer de risco e você não souber como lidar com ela, pare e procure o Responsável interno pela Política de Direitos Humanos.

9. Suspeito de uma violação, mas não tenho certeza. O que devo fazer?

Denunciar as violações, ainda que suspeitas, desde que fundamentadas em elementos concretos e concordantes, por meio dos canais disponíveis na página <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>. A denúncia também pode ser anônima, desde que circunstanciada. É garantida o sigilo do denunciante, que não sofrerá qualquer retaliação em razão da denúncia.

10. Tomo conhecimento de um possível caso de violação da Política. Devo verificá-lo ou reunir provas pessoalmente?

Não. A tarefa dos Destinatários é denunciar, não investigar. O que for conhecido deve ser relatado prontamente por meio dos canais disponíveis na página <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>, deixando às funções competentes a avaliação e o aprofundamento.